

Roma, 11 novembre 2025 - Prot. 116

Alla Direttrice Centrale Risorse Umane

Dott.ssa Laura Caggegi

dc.risorseumane@agenziaentrate.it

Oggetto: Applicazione del sistema VALE al FRD 2025 – Riscontro alla nota prot. 422412/2025 e osservazioni sulla Bozza di Accordo del 7 novembre 2025

Con la presente si esprime la posizione di Confintesa FP sul sistema di valutazione, tenendo conto sia di tutte le interlocuzioni avute finora, sia della bozza di accordo trasmessa il 7 novembre, sia della Vs. nota prot. 422412 del 31 ottobre 2025 sia delle risultanze del monitoraggio promosso dalla scrivente.

L'obiettivo è, come sempre, di contribuire al confronto in modo costruttivo pur richiamando le criticità tecniche e operative ancora presenti che, allo stato attuale, ci portano a dichiarare in modo convinto che non sussistono le condizioni tecniche e di garanzia per applicare in modo pieno e affidabile il sistema VALE al FRD 2025.

Di seguito si andrà ad analizzare la lunga ed articolata risposta, della quale si coglie l'occasione per ringraziare la dott.ssa Caggegi pur nella diversità di visioni.

1. Sul "lungo confronto"

AGENZIA DELLE ENTRATE	<i>"Sembra infatti sfuggire a codesta O.S. che a partire dal 22 ottobre 2024, è stato avviato un lungo periodo di confronto (durato ben oltre il tempo previsto dal CCNL e conclusosi il 30 dicembre!) finalizzato proprio alla presentazione delle modifiche relative all'incremento dei livelli di valutazione e alle definizioni che contraddistinguono la scala di valutazione, fornendo ampie motivazioni (tratte dall'esperienza maturata durante la sperimentazione) a fondamento dell'esigenza illustrata".</i>
CONFINTESA FP	La tempistica del lungo confronto non sfugge a questa O.S., tuttavia è stato di natura essenzialmente informativa, non negoziale. Durante il periodo citato (22 ottobre - 30 dicembre 2024) sono state illustrate le linee generali del nuovo impianto (passaggio da 5 a 7 livelli) senza prevedere una fase sperimentale, senza una reale valutazione di impatto e, soprattutto, senza un confronto tecnico-istruttorio preventivo con le OO.SS. sull'effettiva necessità e sulle conseguenze delle modifiche. <u>L'applicazione retroattiva</u> dell'intero sistema riformato all'anno 2025 determina inevitabilmente:

	- Un cambio delle regole a esercizio già avviato. - L'assenza di stime attendibili sull'effetto dei nuovi livelli sulla distribuzione del personale. - Un elevato rischio di distorsioni applicative e di contenziosi. Un impianto modificato unilateralmente, privo di validazione tecnica e non condiviso nel merito, non può costituire la base per determinare trattamenti economici.
--	---

2. Sulla rappresentatività del monitoraggio

AGENZIA DELLE ENTRATE	<i>"... si evidenzia che i risultati sono numericamente e statisticamente non significativi.</i> <i>Peraltro, non è noto con quali criteri codesta O.S. abbia impostato il monitoraggio condotto, né le caratteristiche delle domande poste.</i> <i>Come è noto, per essere davvero utile un sondaggio deve essere chiaro, conciso, neutro e progettato in modo da raccogliere dati utili e affidabili, preferibilmente con l'uso di domande chiuse, brevi, non tendenziose.</i> <i>Appare evidente che l'esito di un sondaggio alla cui costruzione l'Agenzia non ha partecipato, non può in alcun modo orientarne le scelte".</i>
CONFINTESA FP	Le 1.324 risposte raccolte costituiscono, a nostro avviso, un insieme ampio, omogeneamente distribuito sul territorio e trasversale ai diversi profili professionali dell'Agenzia. A ciò si aggiunge il dato, estremamente significativo, delle oltre 4.500 osservazioni testuali, che dimostra una partecipazione non meramente formale ma profondamente motivata. Un campione che raggiunge questi livelli di estensione e profondità qualitativa non può essere liquidato come marginale: rappresenta, al contrario, una fotografia autentica del percepito del personale. Pur prendendo atto delle perplessità sulla metodologia, si sottolinea che i questionari (pubblici, anonimi e accessibili in rete) sono stati formulati senza alcun interesse direzionale, mirando esclusivamente alla rilevazione oggettiva del sentiment dei dipendenti. Di fronte a un dissenso di tale portata, sarebbe istituzionalmente più opportuno che l'Amministrazione si interrogasse sulla propria assenza di strumenti di monitoraggio interno. Il dato raccolto da questa O.S. non è un orientamento, ma una chiara misurazione della disfunzione percepita del sistema VALE, che esige una doverosa analisi da parte di tutti.

3. Sull'impegno del 1° agosto 2023 e la distribuzione delle risorse

AGENZIA DELLE ENTRATE	<i>"Ancora una volta sembra essere sfuggito un importante pregresso impegno assunto da tutte le parti al tavolo lo scorso 1° agosto 2023, circa la piena efficacia e operatività sugli istituti di carattere economico del sistema VALE dall'annualità 2025.</i> <i>La sperimentazione triennale è terminata il 31 dicembre 2024 e le riunioni, sia formali che tecniche svoltesi negli ultimi mesi, sono proprio finalizzate a definire l'impatto del sistema di valutazione sulla distribuzione delle risorse accessorie"</i>
------------------------------	---

	<i>"... mettere in discussione il Sistema in questa fase, chiedendo la riapertura del confronto, significa ignorare che ciò comporterebbe l'impossibilità di distribuire le risorse economiche in conformità alle prescrizioni normative e contrattuali."</i>
CONFINTESA FP	L'impegno assunto con il Verbale di Intesa Programmatica del 1° agosto 2023 (punto 2) riguardava la "piena efficacia" del sistema VALE dal 2025 ma non può essere disgiunto da principi fondamentali di trasparenza, equità e condivisione. L'efficacia di un sistema non implica l'accettazione automatica e incondizionata di uno strumento che, come dimostrato dalla nostra indagine, non ha ancora raggiunto gli <i>standard minimi di validazione e trasparenza</i> necessari a incidere sulla retribuzione del personale. L'eventuale <i>"impossibilità di distribuire le risorse"</i> non sarebbe una conseguenza del dissenso di questa O.S., ma la diretta e unica responsabilità dell'Amministrazione che, ignorando il diffuso rigetto del personale, si ostina a voler imporre un sistema privo di condivisione. Ricordiamo che la normativa vigente consente di definire criteri transitori per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD) quando lo strumento di valutazione non è pienamente condiviso o operativo. La nostra proposta (stralcio VALE e criteri transitori) garantisce la legittima e tempestiva distribuzione delle risorse, eliminando ogni pretesto di ritardo. Per superare l'attuale impasse in modo istituzionale e trasparente, proponiamo che l'Amministrazione avvii un proprio monitoraggio ufficiale tra il personale, in modo da confermare o smentire i risultati del nostro campione. Saremmo ben lieti di rivedere la nostra posizione qualora la rilevazione ufficiale dovesse confermare il consenso del personale al sistema VALE. È noto a tutti che, in assenza di un accordo condiviso, nulla impedisce all'Amministrazione di procedere alla sottoscrizione con quelle OO.SS. che si assumeranno la piena responsabilità di avallare un sistema che rischia di compromettere la distribuzione equa del premio individuale.

4. Sulle criticità tecniche e di principio della bozza di accordo

A. Omessa Allegazione Tabella A

AGENZIA DELLE ENTRATE	L'Amministrazione sostiene che «la Tabella A fosse già nota al tavolo» e che si tratti di uno strumento <i>"conosciuto, consolidato e non modificato, privo di impatti diretti"</i>, richiamato soltanto per collocare VALE all'interno di un impianto regolatorio preesistente.
CONFINTESA FP	La conoscenza informale o pregressa di un prospetto tecnico non equivale in alcun modo alla sua corretta utilizzazione in un accordo formale che produce effetti economici.

	Se un documento viene citato all'interno di una bozza di accordo, esso deve essere materialmente allegato, illustrato nei suoi contenuti e messo a disposizione del tavolo in modo trasparente. Citare la Tabella A senza allegarla priva il tavolo della completezza informativa necessaria e rischia di trasformare il confronto in una mera presa d'atto di decisioni già assunte. Senza simulazioni aggiornate e senza un'illustrazione puntuale del suo utilizzo nella nuova configurazione a sette livelli, non è possibile valutarne la coerenza né gli effetti redistributivi reali.
--	--

B. Gestione Discriminatoria *Ex Aequo*

AGENZIA DELLE ENTRATE	Sui criteri proposti per dirimere eventuali posizioni di ex aequo, si ribadisce che si tratta di una Bozza, in cui sono stati ipotizzati alcuni metodi, sottoposti alla valutazione del tavolo. Non risulta alla scrivente che dal mese di luglio 2025, da quando cioè è stata mandata per la prima volta la bozza, codesta O.S. abbia proposto criteri alternativi e più efficaci, né che durante gli incontri tecnici del mese di settembre, sia stata sollevata tale problematica."
CONFINTESA FP	La scrivente Organizzazione ribadisce che il criterio proposto, basato sulle ore effettivamente prestate (Articolo 3, comma 5, lettera c), è inadeguato perché penalizzerebbe i lavoratori che hanno fruito di situazioni tutelate (maternità, paternità, congedi per assistenza o malattie gravi). Per garantire equità, riteniamo necessario adottare un criterio realmente neutrale e non discriminatorio, in linea con gli indirizzi ARAN e con le indicazioni generali della Funzione Pubblica. Tra due lavoratori che hanno conseguito identica valutazione di merito, il ricorso alla minore età anagrafica rappresenta a nostro avviso, il criterio più trasparente, oggettivo e privo di effetti indirettamente penalizzanti.

C. Maggiorazione per le Posizioni Organizzative (PO):

5.

AGENZIA DELLE ENTRATE	L'Amministrazione afferma che «la maggiorazione per le Posizioni Organizzative è una scelta legittima».
CONFINTESA FP	Riteniamo invece che la questione richieda un approfondimento: le PO partecipano allo stesso FRD del personale delle aree, ma non sono valutate con il sistema VALE. Introdurre una maggiorazione specifica senza una valutazione comparabile rischia di generare trattamenti non omogenei.

	Qualsiasi riconoscimento aggiuntivo deve essere motivato da criteri chiari e coerenti con il sistema valutativo effettivamente utilizzato, onde evitare trattamenti non omogenei.
--	---

6. Sui ritardi negoziabili e l'esigenza di chiusura

A. Sui ritardi

AGENZIA DELLE ENTRATE	<i>"Con riferimento al lamentato asserito ritardo nello svolgimento di incontri, preme evidenziare che la calendarizzazione delle riunioni e i relativi argomenti è un onere a carico dell'Agenzia che, ben consapevole delle responsabilità e aspettative da esso derivanti, pondera con la massima attenzione le relative tempistiche. Non sfuggerà che su moltissime tematiche, di prioritario interesse, sono state svolte numerose e ravvicinate riunioni che hanno poi condotto alla firma di importanti accordi."</i>
CONFINTESA FP	La "profonda preoccupazione e insoddisfazione per il ritardo accumulato" deriva dalla mancata discussione di temi centrali per il personale. Per quanto riguarda lo Smart Working e la settimana corta, sebbene l'Amministrazione affermi che non configura alcun ritardo, ribadiamo la necessità di una calendarizzazione urgente e concreta dei tavoli negoziali su questi temi, come previsto dal CCNL FC, superando l'attuale <i>impasse</i> valutativo.

B. Sulla chiusura rapida

AGENZIA DELLE ENTRATE	<i>L'Amministrazione afferma che «occorre chiudere rapidamente l'accordo per procedere alla distribuzione delle risorse».</i>
CONFINTESA FP	La scrivente Organizzazione condivide pienamente l'esigenza di chiudere, poiché la mancata certificazione avrebbe ripercussioni sull'erogazione del FRD. Tuttavia, è essenziale che l'accordo venga chiuso in modo corretto e trasparente, con dati completi e criteri equi. Chiudere sì, ma chiudere bene, a tutela della qualità del sistema e della fiducia del personale.

Proposte operative per la sottoscrizione

Al fine di sbloccare l'attuale situazione di stallo, garantendo l'equità e la distribuzione delle risorse, la scrivente Organizzazione presenta le seguenti proposte operative per l'accordo FRD 2025:

- Applicazione prudenziale dei sette livelli per il solo 2025, limitando l'utilizzo del nuovo sistema a una fase di transizione monitorata, così da verificare gli effetti reali prima della sua stabilizzazione definitiva.

- Neutralizzazione assenze tutelate (maternità, paternità, Legge n.104/1992, malattie gravi, congedi per assistenza), garantendo che tali situazioni non incidano negativamente sulla valutazione né sulla distribuzione del FRD.
- Criterio *Ex Aequo* basato sulla minore età anagrafica, già indicato in diversi orientamenti ARAN e nelle indicazioni generali di Funzione Pubblica, come criterio oggettivo, neutrale e non discriminatorio in caso di parità assoluta.
- Verifica Tecnica Tabella A, con l'elaborazione di simulazioni aggiornate riferite al 2025 e coerenti con la scala a sette livelli, al fine di accertare l'effettiva distribuzione delle attività ponderate.
- Clausola di Salvaguardia con tetto massimo allo scostamento retributivo nel passaggio al nuovo sistema, così da evitare penalizzazioni e garantire una transizione graduale.

In assenza di un segnale di apertura su questi punti, confermiamo la nostra ferma contrarietà a sottoscrivere l'ipotesi di accordo.

Allegati

1. Documento Tecnico di Sintesi – Monitoraggio Confintesa FP (chiusura 10/11/2025);
2. Questionario nazionale Confintesa FP Confintesa FP - Osservatorio VALE

Il Coordinatore Nazionale

Mariacristina Montone

